

Meningkatkan Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai Kecamatan Batang Kab.Batang)

Visi Hartati

visininda@gmail.com

Frans Sudirja

frans_sudirjo@yahoo.co.uk

Program Studi Magister Manajemen

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Semarang

Abstrak

Kesuksesan dan kinerja instansi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh sebab itu instansi menuntut agar para pegawainya mampu menampilkan kinerja yang optimal. Meningkatkan kinerja para pegawai perlu dilakukan supaya lebih optimal dalam bekerja dimana kinerja ditentukan juga oleh Budaya Organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi. Fenomena atau masalah yang terjadi pada saat ini, diantaranya pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di Kecamatan Batang Kabupaten Batang, sebagian besar belum dapat diselesaikan tepat pada waktunya, hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi. Penelitian ini mengambil obyek pada Kecamatan Batang Kabupaten Batang dengan menggunakan responden yaitu PNS di lingkungan Kecamatan Batang Kabupaten Batang yang masih aktif bekerja. Tujuan diadakannya penelitian ini : Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi dan dampaknya pada kinerja pegawai pada Kecamatan Batang Kabupaten Batang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Batang Kabupaten Batang yaitu sebesar 68 pegawai. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Sampel yang diambil sejumlah 68 pegawai. Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji t, koefisien determinasi dan analisis jalur.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap komitmen organisasi. Hasil lainnya menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji efek mediasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh budaya organisasi dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai

Gibson et al (2012), mengemukakan tugas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang menfokuskan pada unsur sumber daya manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas dan memuaskan bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses dalam pencapaian tujuan instansi atau organisasi. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*Good Governance*) yaitu pemerintah yang bersih, transparan, akuntabel, partisipatif dan mampu menjawab perubahan secara efektif.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi yang sangat pesat membawa perubahan dalam kehidupan yang tidak bisa kita hindarkan. Manusia sebagai salah satu unsur pelaksanaannya harus bisa mengikuti dengan segala perubahan tersebut. Dalam sebuah organisasi atau Instansi sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan.

Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang - Undang 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai yang diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Tujuan dari organisasi akan tercapai jika para anggotanya mempunyai kinerja yang tinggi. Menurut Mathis dan Jackson (2011), Kinerja adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang, sebuah proses secara keseluruhan dimana hasilnya dapat ditunjukkan bukti konkritnya dan dapat diukur. Menurut Siagian (2012), bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, serta komunikasi. Wexley dan Yukl (2005) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah budaya organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi,

Setiap organisasi mempunyai norma dan tatanan perilaku yang harus dimiliki dan ditanamkan kepada semua anggota organisasi, yang dapat dirasakan manfaatnya dan memberi kontribusi bagi efektifitas organisasi secara keseluruhan (hendriawan, 2014). Dengan adanya norma nilai dan perilaku yang dilaksanakan semua anggota organisasi maka organisasi tersebut akan tetap solid menghadapi kompetisi dan persaingan,

karena masing-masing anggota telah mempunyai persepsi yang sama tentang nilai, norma dan tatanan perilaku yang biasa diwujudkan dalam bentuk visi, misi, tujuan dan program organisasi.

Gibson (2012) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja, Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Karakteristik individu mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan suatu badan. Betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila pegawai tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu badan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Sopiah (2008) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Shaputra (2015) menyatakan bahwa dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting agar tercipta kondisi dan iklim kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Jika iklim kerja dalam organisasi kurang menunjang, misalnya fasilitas kurang, hubungan kerja kurang harmonis, jaminan sosial dan keamanan kurang, maka secara otomatis komitmen individu terhadap organisasi menjadi semakin luntur atau bahkan mungkin cenderung menjelek-jelekkan tempat kerjanya.

Beberapa penelitian sebelumnya berkaitan dengan pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja

pegawai memperlihatkan adanya perbedaan atau kesenjangan dalam kesimpulan penelitiannya.

1.2. Rumusan Masalah

sebab itu, kemudian muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Menguji dan Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi.
2. Menguji dan Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap komitmen organisasi.
3. Menguji dan Menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai.
4. Menguji dan Menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.
5. Menguji dan Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

2. Telaah Pustaka

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. kebutuhan tersebut akan terbawa dalam dunia kerja yang akan menyebabkan komitmen

organisasi satu dengan yang lain berbeda pula. sehingga pemahaman atas karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu sangatlah penting, karena setiap dua sisi ini adalah unik sehingga untuk dapat memahami karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu dengan baik maka terlebih dahulu harus memahami masing-masing karakteristik antar karakteristik pekerjaan dan karakteristik individu yang melekat pada masing-masing personal.

2.1 Budaya Organisasi

Makmuri (2005) mengemukakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan suatu sistem dari makna bersama, sistem makna bersama merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Menurut Sedarmiyati (2008) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi. Robbins (2003) menyatakan bahwa budaya organisasi berperan dalam : (a) menetapkan tapal batas, dalam arti menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lainnya (b) memberikan ciri identitas bagi anggota organisasi (c) mempermudah timbulnya komitmen daripada kepentingan individu (d) meningkatkan kemantapan sistem sosial (e) memandu dan membentuk setiap anggota organisasi (budaya sebagai mekanisme makna dan kendaki).

2.2 Karakteristik Individu

Menurut Subyantoro (2009) setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat

yang sarna. Subyantoro menyebutkan indikator karakteristik individu meliputi :

1. Kemarnpuan (*ability*)

Kemarnpuan (*ability*), adalah kapasitas seseorang individu untuk mengeIjakan berbagai tugas dalam suatu peketjaan Robbins (2010). Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dati pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), sehingga formulanya adalah $A : f(K.S)$.

2. Nilai

Menurut Robbins (2010), nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

3. Sikap (*attitude*)

Menurut Robbins (2010) sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

4. Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu factor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekeIjaanpun berbeda- beda (As'ad, 2008)

2.3 Kinerja Pegawai

Indikator kineIja menurut pendapat Supiyanto (2015) yakni: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Menurut Sugiono (2012) kineIja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas PekiIjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan- pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu peketjaan. Ketjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun ketjasama antar pegawai, tetapi keljasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekeIjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide yang berkembang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.4 Komitmen Organisasi

Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

1. Faktor individu / persona, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan,
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja, Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Penelitian terdahulu ini dipaparkan untuk menjadi sebuah referensi dan perbandingan untuk penelitian ini, dan berdasarkan telaah pustaka di atas dapat digambarkan model empiris seperti terlihat gambar 1.

3. Metode Penelitian

3.1. Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diamati dari sumbernya serta memerlukan pengolahan lebih lanjut terhadap data tersebut.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak instansi dan buku-buku yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

3.2. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Sample adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data. Pengambilan sampel ini dengan metode *sample random sampling*, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kecamatan Batang yang terdiri dari beberapa Kelurahan yang berjumlah 68 orang.

3.3. Variabel Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dibangun, maka variabel dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga, yaitu : Variabel Bebas (*independent variable*) yang terdiri dari : Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu. Sementara variabel antara (*intervening variable*) adalah komitmen organisasi, sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai. Budaya Organisasi dengan indikator : kuantitas

kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu, tingkat kehadiran, kerjasama. Indikator : karakteristik individu kemampuan (ability), nilai, sikap, minat. Indikator Komitmen Organisasi : menjadi bagian dari organisasi, kebanggaan, kepedulian, hasrat yang kuat, kepercayaan yang kuat. Kinerja Pegawai indikator : karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, tujuan-tujuan penilaian pekerjaan, sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Observasi
Observasi yaitu : teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.
2. Kuesioner
Metode ini dipakai sebagai metode utama dalam penelitian. Penelitian menggunakan Skala Likert dengan rentang penilaian 1. Sampai dengan 5 alternatif jawaban (Sugiyono, 2008) dengan rentang penilaian : (5) Sangat Setuju, (4) Setuju, (3) Netral, (2) Tidak Setuju, (1) Sangat Tidak Setuju.
3. Studi Kepustakaan
Yaitu mengadakan penelitian dengan cara mempelajari dan membaca literatur-literatur yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

3.5. Teknik Analisis Data

Untuk menguji Meningkatkan Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening digunakan dengan cara Analisis Kuantitatif yang digunakan untuk mengolah data dari jawaban kuesioner,

kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan SPSS versi 22.

3.6. Pengujian Instrumental Penelitian

1. Uji Validitas Indikator

Digunakan untuk mengukur sah dan validnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$ dengan α 0,05. Jika Signifikan hitung lebih kecil dari 0,05 maka pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2011).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas yang digubakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Cronbach's Alpha. Pengujian reliabilitas pada taraf signifikan yang digunakan adalah (α) = 5%. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Nunnally dalam Ghozali, 2011).

3. Uji Asumsi Klasik

Bertujuan mendapatkan model regresi yang baik, model tersebut bebas dari *Multikolinieritas* dan *Heteroskedastisitas* serta data yang dihasilkan berdistribusi normal cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dengan menggunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi. Uji Heteroskedastisitas

dalam penelitian ini dengan uji Glejser. Pengujian ini dilakukan dengan meregres model 1 dan model 2 dengan nilai absolut unstandardized residual. Apabila hasil uji diatas level signifikasi ($p > 0,05$), berarti tidak terdapat heteroskedastisitas. Analisis

Regresi Linier berganda model pertama :

- a. Nilai Koefisien regresi budaya organisasi (b_1) sebesar 0,474 dan bertanda positif (+) menunjukan bahwa apabila budaya organisasi semakin meningkat maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.
- b. Nilai Koefisien regresi karakteristik individu (b_2) sebesar 0,388 dan bertanda positif (+) menunjukan karakteristik individu semakin meningkat maka komitmen organisasi akan semakin meningkat.

Analisis Regresi Linier Berganda Model Kedua

- a. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (b_1) sebesar 0,282 dan bertanda positif (+) menunjukan bahwa apabila budaya organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai semakin meningkat.
- b. Nilai koefisien regresi karakteristik individu (b_2) sebesar 0,271 dan bertanda positif (+) menunjukan bahwa apabila karakteristik individu semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi (b_3)

sebesar 0,277 dan bertanda positif (+) menunjukkan bahwa komitmen organisasi semakin meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

3.7. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Model Pertama

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji secara parsial (Uji t). Uji t model 1 yaitu pengaruh budaya organisasi (X_1) dan karakteristik individu (X_2) secara parsial terhadap komitmen organisasi (Z) dengan taraf Uji Signifikansi (α) = 0,05 pengujian hipotesis sebagai berikut :

1. Pengujian H_1

Hasil penelitian menunjukkan sign ($0,000$) < $\alpha = 0,05$ H_1 diterima. Maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada taraf uji signifikansi 0,05 semakin meningkat budaya organisasi maka komitmen organisasi semakin meningkat.

2. Pengujian H_2

Hasil perhitungan menunjukkan sign ($0,001$) < $\alpha = 0,05$ dengan demikian H_2 diterima. Maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi pada taraf Uji Signifikansi 0,05 semakin meningkat karakteristik individu maka komitmen organisasi semakin meningkat.

2) Pengujian Hipotesis Model Kedua

Pengujian Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji secara parsial (Uji t). Uji t model 2

yaitu pengaruh budaya organisasi (X1), karakteristik individu (X2) dan komitmen organisasi (Z) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) dengan taraf Uji Signifikansi (α) = 0,05 berikut pengujian hipotesis :

a) Pengujian H3

Hasil penelitian menunjukkan sign (t_{hitung}) = 0,040 < t_{tabel} = 0,05 dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikansi 0,05 artinya jika semakin meningkat budaya organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

b) Pengujian H4

Hasil perhitungan menunjukkan sign (t_{hitung}) = 0,039 < t_{tabel} = 0,05 dengan demikian H4 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikansi 0,05, artinya jika semakin meningkat karakteristik individu maka kinerja pegawai semakin meningkat.

c) Pengujian H5

Hasil perhitungan menunjukkan sign (t_{hitung}) = 0,047 < t_{tabel} = 0,05 dengan demikian H5 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada taraf uji signifikansi 0,05 artinya jika semakin meningkat komitmen organisasi maka kinerja pegawai semakin meningkat.

3.8. Koefisien Determinasi

1) Koefisien Determinasi Model Pertama.

Berdasarkan perhitungan regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ($adjusted R^2$) adalah 62,6%

artinya persen variasi dari semua variabel bebas (budaya organisasi dan karakteristik individu) dapat menerangkan komitmen organisasi.

2) Koefisien Determinasi Model Kedua.

Berdasarkan perhitungan regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan ($adjusted R^2$) adalah 54,5% artinya persen variabel dari semua variabel bebas (budaya organisasi, karakteristik individu dan komitmen organisasi) dapat menerangkan kinerja pegawai.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Komitmen Organisasi.

Bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasi, Dan sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2010), Mutmainah (2012), Dwinigrum (2015), dan Sancaya (2017) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Dimana karakteristik pekerjaan yang memadukan lima dimensi budaya organisasi yang telah menimbulkan dorongan yang kuat bagi pegawai untuk tetap menjadi anggota di instansi dengan menunjukkan komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga budaya organisasi memiliki hubungan yang positif pada komitmen organisasional pegawai artinya pegawai

yang memiliki budaya organisasi yang baik jika diberikan kesempatan maka akan memiliki komitmen organisasional. Sebaliknya bila budaya organisasi kurang mendapat perhatian maka pegawai akan mengalami penurunan komitmen organisasi.

2) Pengaruh Karakteristik Individu dengan Komitmen Organisasi

Bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap komitmen organisasi semakin baik karakteristik individu pegawai maka akan semakin meningkat komitmen organisasi. Dan sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu pegawai maka akan semakin menurunkan komitmen organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mutmainah (2012) dan Sancaya (2017) bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2010) “budaya organisasi merupakan upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan-pekerjaan yang berbeda, dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan dan kinerja karyawan”.

4) Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai

Bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik karakteristik individu pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, semakin buruk karakteristik individu pegawai maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Robbins (2010) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mudah didefinisikan dan tersedia, data yang dapat diperoleh sebagian besar dari informasi yang tersedia dalam berkas personalia seorang pegawai mengemukakan karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi. Karakteristik individu yang dapat mendukung kerja pegawai akan dapat mendukung pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan organisasi.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

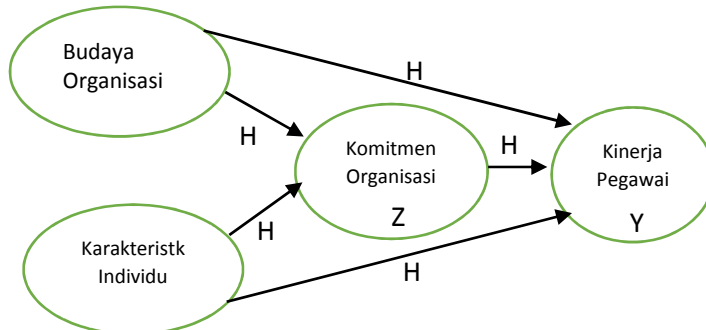
Bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai artinya semakin meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi pegawai maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai, Luthans (2012) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan sungguh-sungguh berusaha dan bekerja keras demi kepentingan organisasi serta demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Daftar Pustaka

- As'ad, M. 2008. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*, Liberty, Yogyakarta
- Astuti, Sih Darmi, Herry Subagyo, dan Yeri Adriyanto, 2010. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Balai Penelitian Dan Pengembangan Agama kementerian Agama). *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 15, No 1 (Juni), hlm. 17-28.
- Dwiningrum, Nawang Retno, 2015, Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada Politeknik Negeri Balikpapan), *Jurnal sains terapan* No. 1 Vol.1
- Gibson, James L. 2012, *Manajemen*, Prenhallindo, Jakarta.
- Hendriawan, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dwi Mitra Multi Guna sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Propinsi Sulawesi Tenggara.
- Luthans, Fred. 2012, *Perilaku Organisasi*, ANDI, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mutmainah, Hestin. 2012. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja dengan Mediasi Komitmen Organisasional Pegawai Kantor Camat di Wilayah Kabupaten Sukoharjo, Graduasi, Vol. 28
- Muchlas, Makmuri, 2005, *Perilaku Organisasi*, Jilid I, Yogyakarta : MMR UGM.
- Robbins S. P. & Judge, T.A., 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerjemah: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait, PT. SALEMBA EMPAT, Jakarta.
- Robbins S.P, 2003, *Perilaku Organisasi: Konsep- Kontroversial –Aplikasi*, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta : PT Prenhallindo.
- Sancaya, Igusti Nurah Wisnu, 2017, Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan-karyawan Pengerajin Kain Tenun Endek di Pelangi Tradisional Weaving Desa Sidemen Tahun 2016, *e-Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, Vol: 10 No: 2 Tahun: 2017.
- Siagian, Sondang P. 2012, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Bima Askara, Jakarta.
- Subyantoro, Arief, *Karakteristik Individu, Karakteristik pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan kerja Pengurus yang di Mediasi Oleh Motifasi Kerja (Studi Pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 11, No. 1, Hal.2 11-19
- Sedarmiyati, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: Refika Aditama.
- Wexley, K.N. dan Yukl. G, 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Rineka Cipta, Jakarta

Lampiran

Gambar.1: Model Empiris



Frequency Table

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	21	30,9	30,9	42,6
S	28	41,2	41,2	83,8
SS	11	16,2	16,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	13,2	13,2	13,2
N	19	27,9	27,9	41,2
S	29	42,6	42,6	83,8
SS	11	16,2	16,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	16,2	16,2	16,2
N	16	23,5	23,5	39,7
S	28	41,2	41,2	80,9
SS	13	19,1	19,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	19	27,9	27,9	39,7
S	31	45,6	45,6	85,3
SS	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	16,2	16,2	16,2
N	20	29,4	29,4	45,6
S	24	35,3	35,3	80,9
SS	13	19,1	19,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	23	33,8	33,8	45,6
S	28	41,2	41,2	86,8
SS	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	14,7	14,7	14,7
N	21	30,9	30,9	45,6
S	27	39,7	39,7	85,3
SS	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	10	14,7	14,7	14,7
N	20	29,4	29,4	44,1
S	25	36,8	36,8	80,9
SS	13	19,1	19,1	100,0
Total	68	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	10,3	10,3	10,3
N	22	32,4	32,4	42,6
S	30	44,1	44,1	86,8
SS	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	23	33,8	33,8	45,6
S	28	41,2	41,2	86,8
SS	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	10,3	10,3	10,3
N	24	35,3	35,3	45,6
S	29	42,6	42,6	88,2
SS	8	11,8	11,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	6	8,8	8,8	8,8
N	24	35,3	35,3	44,1
S	29	42,6	42,6	86,8
SS	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	10,3	10,3	10,3
N	23	33,8	33,8	44,1
S	30	44,1	44,1	88,2
SS	8	11,8	11,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	11	16,2	16,2	16,2
N	22	32,4	32,4	48,5
S	25	36,8	36,8	85,3
SS	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	7	10,3	10,3	10,3
N	25	36,8	36,8	47,1
S	28	41,2	41,2	88,2
SS	8	11,8	11,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	23	33,8	33,8	45,6
S	28	41,2	41,2	86,8
SS	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	24	35,3	35,3	47,1
S	26	38,2	38,2	85,3
SS	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	8	11,8	11,8	11,8
N	24	35,3	35,3	47,1
S	27	39,7	39,7	86,8
SS	9	13,2	13,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Y2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	9	13,2	13,2	13,2
N	22	32,4	32,4	45,6
S	27	39,7	39,7	85,3
SS	10	14,7	14,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

RELIABILITY- Budaya Organisasi

Scale : ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,896	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Karak. Pekerjaan	3,62	,898	68
Karak. Pekerjaan	3,62	,915	68
Karak. Pekerjaan	3,63	,976	68
Karak. Pekerjaan	3,63	,879	68
Karak. Pekerjaan	3,57	,982	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karak. Pekerjaan	14,46	10,013	,787	,864
Karak. Pekerjaan	14,46	9,774	,819	,856
Karak. Pekerjaan	14,44	10,817	,549	,917
Karak. Pekerjaan	14,44	10,429	,720	,878
Karak. Pekerjaan	14,50	9,179	,865	,844

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,07	15,293	3,911	5

RELIABILITY- Karakteristik Individu

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	68	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,718	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Karak. Individu	3,56	,870	68
Karak. Individu	3,54	,921	68
Karak. Individu	3,60	,964	68
Karak. Individu	3,60	,849	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Karak. Individu	10,75	4,011	,655	,566
Karak. Individu	10,76	3,526	,774	,476
Karak. Individu	10,71	3,882	,590	,601
Karak. Individu	10,71	5,942	,094	,860

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14,31	7,052	2,656	4

RELIABILITY- Komitmen Organisasi

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	68	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,821	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	3,56	,870	68
Komitmen Organisasi	3,56	,835	68
Komitmen Organisasi	3,60	,831	68
Komitmen Organisasi	3,57	,834	68
Komitmen Organisasi	3,50	,938	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komitmen Organisasi	14,24	6,959	,683	,765
Komitmen Organisasi	14,24	8,123	,427	,837
Komitmen Organisasi	14,19	7,441	,600	,790
Komitmen Organisasi	14,22	6,801	,771	,740
Komitmen Organisasi	14,29	6,957	,609	,789

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,79	10,853	3,294	5

Reliability – Kinerja Pegawai

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100,0
Excluded ^a	0	,0

Total	68	100,0
-------	----	-------

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	3,54	,836	68
Kinerja Pegawai	3,56	,870	68
Kinerja Pegawai	3,56	,887	68
Kinerja Pegawai	3,54	,871	68
Kinerja Pegawai	3,56	,904	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Pegawai	14,22	6,891	,543	,729
Kinerja Pegawai	14,21	6,017	,749	,654
Kinerja Pegawai	14,21	6,733	,533	,733
Kinerja Pegawai	14,22	7,518	,355	,790
Kinerja Pegawai	14,21	6,584	,554	,725

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17,76	9,974	3,158	5

Regression model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	karakteristik Pekerjaan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 ^a	,345	,335	2,166

a. Predictors: (Constant), karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Karakteristik Individu

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162,825	1	162,825	34,701	,000 ^b
	Residual	309,689	66	4,692		
	Total	472,515	67			

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

b. Predictors: (Constant), karakteristik Pekerjaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,104	1,251		5,679	,000
	karakteristik Pekerjaan	,399	,068	,587	5,891	,000

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,09	17,07	14,31	1,559	68
Residual	-4,077	5,315	,000	2,150	68
Predicted Value	-2,065	1,771	,000	1,000	68
Std. Residual	-1,882	2,454	,000	,993	68

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

Regression model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen Organisasi, karakteristik Pekerjaan ^b		Enter

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,639 ^a	,409	,391	2,073

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Karakteristik Individu

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	193,134	2	96,567	22,467	,000 ^b
	Residual	279,381	65	4,298		
	Total	472,515	67			

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, karakteristik Pekerjaan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,098	1,416		3,602	,001
	karakteristik Pekerjaan	,219	,094	,322	2,332	,023
	Komitmen Organisasi	,296	,111	,367	2,655	,010

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10,46	17,66	14,31	1,698	68
Residual	-4,183	4,570	,000	2,042	68
Std. Predicted Value	-2,268	1,972	,000	1,000	68

Std. Residual	-2,018	2,204	,000	,985	68
---------------	--------	-------	------	------	----

a. Dependent Variable: Karakteristik Individu

Hasil Regression Model 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,755 ^a	,569	,556	2,195

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414,018	2	207,009	42,975	,000 ^b
Residual	313,100	65	4,817		
Total	727,118	67			

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

b. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu, karakteristik Pekerjaan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,434	1,546		2,867	,006
karakteristik Pekerjaan	,477	,085	,566	5,632	,000
Karakteristik Individu	,331	,125	,267	2,655	,010

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,33	22,65	17,79	2,486	68
Residual	-4,604	6,204	,000	2,162	68
Std. Predicted Value	-2,198	1,954	,000	1,000	68
Std. Residual	-2,098	2,827	,000	,985	68

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Hasil Regression model 2

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi ^b	.	Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,495	,471	2,297

- a. Predictors: (Constant), karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330,618	3	110,206	20,891	,000 ^b
Residual	337,617	64	5,275		
Total	668,235	67			

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,929	1,718		2,870	,006
	Komitmen Organisasi	,166	,130	,174	1,282	,204
	Karakteristik Individu	,324	,137	,272	2,358	,021
	karakteristik Pekerjaan	,290	,108	,359	2,681	,009

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,37	22,04	17,76	2,221	68
Residual	-4,231	5,252	,000	2,245	68
Std. Predicted Value	-2,427	1,922	,000	1,000	68
Std. Residual	-1,842	2,287	,000	,977	68

- a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil Uji **Kolmogorov-Smirnov**

NPar Tests-model 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,24478542
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,051
	Negative	-,031
Test Statistic		,051
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Model 2

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,16174301
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,060
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.